

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SAKURA INTER BUANA

Kiply pandiangan¹, Rifki Suwaji²

kiplypandiangan9@gmail.com | rifki@stieyapan.ac.id

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sakura Inter Buana. Fenomena fluktuatifnya tingkat kinerja karyawan pada karyawan PT. Sakura Inter Buana mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode non proporsional stratified sampling, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap karyawan PT. Sakura Inter Buana sebanyak 73 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data diantaranya uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Sakura Inter Buana. Variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada perusahaan yang berorientasi laba, maka peningkatan kepuasan tidak hanya tergantung pada peralatan perusahaan yang serba modern, modal yang besar dan bahan baku yang banyak, tetapi juga tergantung pada tenaga manusia. Perlakuan terhadap tenaga manusia tentunya berbeda dengan perlakuan terhadap faktor produksi lain, karena tenaga manusia memiliki karakteristik yang religiusitas. Disinilah tantangan bagi perusahaan untuk mengatur berbagai macam kekhususan yang dimiliki tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan pada hakekatnya merupakan kerjasama dari sekelompok manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap perusahaan pada umumnya selalu menghadapi masalah ketenagakerjaan, karena dari kelima faktor produksi yang ada yaitu : manusia, bahan baku metode, uang dan mesin hanya manusia yang merupakan makhluk hidup. Sebagai makhluk hidup manusia memiliki kebutuhan antara lain kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan pengembangan diri.

Kepuasan dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan wujud kerja dari para karyawan perusahaan, dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam menghasilkan laba yang

ditargetkan oleh perusahaan, dalam batas penyediaan biaya dan waktu pelaksanaan dengan cara yang mendukung pencapaian-pencapaian tujuan pada umumnya.

Salah satu faktor yang menjadi permasalahan pada PT. Sakura Inter Buana adalah adanya ketidakstabilan kepuasan kerja karyawan yaitu naik dan turunnya kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut wajar terjadi karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari karyawan itu sendiri maupun yang berasal dari perusahaan. Faktor yang berasal dari karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja. Adapun faktor yang berasal dari perusahaan antara lain sarana dan prasarana, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan fungsi pengawasan.

Seorang karyawan akan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu masalah yang paling penting agar kepuasannya meningkat adalah dengan adanya kompensasi kerja, karena hal ini menyangkut masalah gaji yang diterima karyawan karena kompensasi kerja terhadap karyawan bisa menambah aspek penghargaan secara tidak langsung.

Wujud perhatian perusahaan terhadap karyawan yaitu perusahaan memberikan disiplin terhadap karyawannya. Wujud perhatian dimaksud seperti jaminan kesehatan, fasilitas transportasi, pemberian bonus, cuti, pemberian kredit untuk perumahan dan lain-lain. Dengan adanya disiplin ini perusahaan mengharapkan karyawan lebih termotivasi di dalam bekerja sehingga tercapai kepuasan kerja.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya mungkin dapat berhasil dengan baik, mungkin juga tidak. Keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya, banyak faktor yang menjadi penyebabnya. Bisa jadi disebabkan oleh ketidakmampuan dan tidak adanya dorongan yang memotivasi karyawan tersebut. Hal ini merupakan permasalahan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dan merupakan salah satu tugas manajer atau pimpinan untuk menumbuhkan motivasi bawahannya agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Motivasi merupakan alat untuk mendorong yang rangsangan untuk melakukan pekerjaan yang diinginkan orang lain atau sendiri guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila karyawan tidak mendapatkan perhatian maka berakibat pada rendahnya kepuasan kerja sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Hal itu senada dengan pendapat sebagai berikut :

Manusia itu merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi organisasi (Sondang P. Siagian, 1983:127).

Dengan demikian setiap pegawai tidak akan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan atau memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila selama bekerja ia tidak mendapatkan perhatian yang mengarah pada terciptanya keputusan kerja. Hal itu mengingat, karyawan dalam bekerja pada intinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang membawa ke arah kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian dikenal adanya tipe-tipe penelitian yang masing-masing mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, tipe penelitian dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Penelitian Penjajagan (exploration)

Yaitu penelitian yang bersifat terbuka, masih mencari-cari dan belum mempunyai hipotesa. Sering dilakukan sebagai langkah pertama untuk penelitian yang lebih mendalam, baik itu penelitian penjelasan maupun deskriptif.

2. Penelitian Penjelasan (explanatory)

Yaitu penelitian yang menyoroiti hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu dinamakan penelitian pengujian hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu dinamakan penelitian pengujian hipotesa atau testing research.

3. Penelitian Deskriptif

Yaitu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauhmana perkembangan sarana fisik tertentu atau frekuensi terjadinya suatu aspek fenomena sosial tertentu dan mendeskripsikan secara terperinci fenomena- fenomena sosial tertentu (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 2009 : 3) Dari tipe-tipe penelitian tersebut, maka tipe penelitian yang akan digunakan ialah tipe penelitian penjelasan (explanatory) karena bermaksud menyoroiti pengaruh antar variabel dan kemudian menguji kebenaran hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada PT. Sakura Inter Buana Surabaya, tetapi untuk membatasi penelitian ini hanya diambil beberapa faktor motivasi kerja dan disiplin. Data hasil penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan skala likert dengan tiga tingkatan jawaban.

1. Angket tentang motivasi kerja dengan kategori jawaban : selalu (3), kadang-kadang (2), tidak pernah (1).
2. Angket tentang disiplin dengan kategori jawaban : selalu (3), kadang- kadang (2), tidak setuju (1).
3. Angket tentang kepuasan kerja dengan kategori jawaban : selalu (3), kadang-kadang (2), tidak pernah (1).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi. Adapun data yang diperoleh dari angket adalah sebagai berikut :

Tabel VI - Data persiapan perhitungan regresi linier berganda

No. Responden	Y	X ₁	X ₂	X ₃
1	15	13	14	12
2	13	12	13	13
3	14	13	13	12

4	14	12	13	12
5	14	13	13	13
6	14	13	13	11
7	13	13	12	12
8	13	12	13	13
9	14	13	13	11
10	15	12	15	12
11	13	13	13	12
12	14	12	14	11
13	12	13	12	13
14	14	11	14	12
15	13	14	13	12
16	14	12	13	13
17	15	13	15	13
18	13	12	13	13
19	14	14	14	12
20	13	12	13	12
21	14	13	14	13
22	13	14	13	10
23	12	11	12	10
24	14	14	14	14
25	12	13	12	12
26	15	13	13	13
27	14	13	12	13
28	13	13	13	13
29	14	13	12	14
30	14	13	13	13
31	14	12	13	12
No. Responden	Y	X1	X2	X3
32	14	11	15	12
33	13	12	13	12
34	13	12	13	12
35	14	14	13	14
36	13	12	13	12
37	13	13	12	13
38	13	11	13	13
39	15	14	13	13
40	13	12	12	13

➤ Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (motivasi dan disiplin) terhadap variabel tergantung (kepuasan kerja). Untuk itu digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1998:309) Keterangan :

Y = koefisien kepuasan kerja

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi motivasi

b₂ = koefisien regresi disiplin

X₁ = variabel motivasi

X₂ = variabel disiplin

E = error disturbance

Setelah dihitung menggunakan komputer program SPSS (statistical product and service solution) diperoleh nilai a, b₁, b₂ sebagai berikut :

$$a = 0,147$$

$$b_1 = 0,239$$

$$b_2 = 0,543$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,147 + 0,239 X_1 + 0,543 X_2 + e$$

Dari persamaan analisis regresi linier berganda tersebut di atas dapat diartikan bahwa :

a = 0,147, berarti jika factor motivasi kerja dan disiplin dianggap nol, maka besarnya kepuasan kerja adalah 0,147.

b₁ = 0,239, berarti jika faktor motivasi kerja dianggap konstan maka setiap kenaikan satu satuan disiplin dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,239.

b₂ = 0,543, berarti jika variabel disiplin dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,543.

Dengan melihat nilai b antara kompensasi kerja dan disiplin maka nilai b yang paling besar adalah disiplin (b₂) sebesar 0,543 sehingga faktor disiplin merupakan faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja (Y).

➤ Analisa Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti antara masing-masing variabel kompensasi kerja, disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Langkah-langkah pengujian yang digunakan adalah :

1. Ho : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tergantung (*dependent variable*).

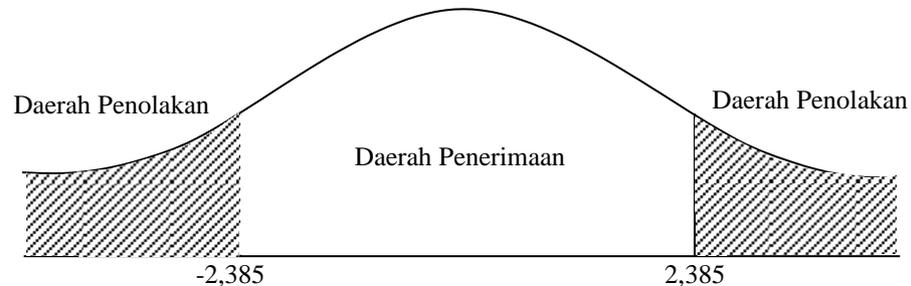
Ha : $\beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tergantung (*dependent variable*).

2. Penentuan level of significance (α) = 0,05

Derajat kebebasan (dk) : $n - 1 - k \rightarrow dk = 40 - 1 - 2 = 37$

t tabel : $\alpha ; n-1-k \rightarrow t(0,05;37) = 2,385$

3. Kriteria Penguji



4. Nilai t Hitung

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

(Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1994: 207) Dimana :

b = Koefisien regresi

β = Nilainya nol

Sb = *Standard error*

5. Kriteria Keputusan

H_0 diterima apabila : $-t \alpha (n-1-k) \leq t \text{ hitung} < t \alpha (n-1-k)$

H_0 ditolak apabila : $-t \text{ hitung} < -t \alpha (n-1-k)$ atau $t \text{ hitung} > t \alpha (n-1-k)$

Perhitungan uji t menggunakan komputer program SPSS untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

- Perhitungan uji t untuk motivasi kerja (X1)

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= 0.250 - 0 / 0.100 \\ &= 2,500 \end{aligned}$$

Kriteria keputusan :

Karena $t \text{ hitung} = 2,500 > t \text{ tabel} = 2,385$, H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terhadap pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

- Perhitungan uji t untuk disiplin (X2)

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$\begin{aligned} &= 0.685 - 0 / 0.158 \\ &= 4,335 \end{aligned}$$

Kriteria keputusan :

Karena t hitung = 4,335 > t tabel = 2,021, H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kepuasan kerja.

➤ Analisis Uji F

Uji F untuk mengetahui apakah berbagai variabel bebas (motivasi dan disiplin) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung (kepuasan kerja). Adapun langkah-langkah pengujian :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tergantung (*dependent variable*).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel tergantung (*dependent variabel*).

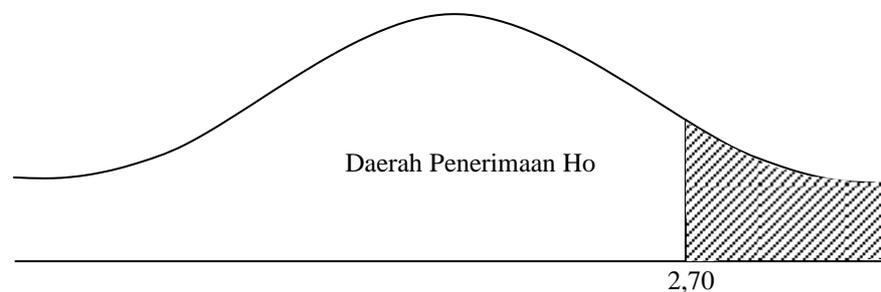
2. Penentuan level of significance (α) = 0,05

Derajat kebebasan (dk) : $k; n-1-k \rightarrow dk; 3; 40-1-2$

F tabel : $\alpha; k; n-1-k \rightarrow F_{0,05; 2; 40-1-2}$

$F_{0,05; 2; 40} = 2,70$

3. Kriteria Pengujian



4. Nilai F hitung

$$F \text{ hitung} = \frac{SSR / k}{SSE / (n - l - k)}$$

(Djarwanto Ps, 1996:183)

Dimana :

SSR = Sum of Squares Regression

SSE = Sum of Squares Residual

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

5. Kriteria Keputusan :

Ho diterima apabila nilai F hitung \leq F tabel

Ho ditolak apabila nilai F hitung $>$ F tabel

Perhitungan uji F dengan menggunakan komputer program SSPS sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F \text{ hitung} &= \frac{SSR / k}{SSE / (n - l - k)} \\ &= \frac{12.858 / 2}{17,580 (40-1-2)} \\ &= 13,534 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil F hitung sebesar 13,730, karena F hitung lebih besar dari F tabel ($13,534 > 2,70$), maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang mengurangi tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,147 + 0,239 X_1 + 0,543 X_2 + e$$

Persamaan analisis regresi linier berganda tersebut di atas, dapat diartikan bahwa :

a = 0,147, berarti jika faktor motivasi kerja dan disiplin dianggap nol, maka besarnya kepuasan kerja adalah 0,147

b1 = 0,239, berarti jika variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan disiplin meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,239

b2 = 0,543, berarti jika variabel disiplin dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,543

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sakura Inter Buana Surabaya telah terbukti.

2. Dengan melihat nilai b antara motivasi kerja dan disiplin maka b yang paling besar adalah disiplin (b2) sebesar 0,543 sehingga faktor disiplin merupakan faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja (Y). dengan demikian hipotesis yang berbunyi : disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sakura Inter Buana Surabaya telah terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2007. *Analisis Statistik Untuk Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
 Anonim. 2009. *Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969*. Jakarta :
 Departemen Tenaga Kerja Pusat.,
 Armstrong, Michael. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

- Arsyad, Lincoln.2002. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta :STIE TKPN. Azhary Saleh, Irsan. 2006. *Industri Kecil*. Jakarta :LP3ES
- Djojohadikusumo,Sumitro.2005. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: PT. Pembangunan.
- Gitosudarmo,Indriyo.2009. *Manajemen Operasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjaracman dan Husnan Suad.2000. *Manajemen Personalia 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Irawan dan Suparmoko, M., 2007. *Ekonomi pembangunan*. Yogyakarta : Liberty.
- Justin G. Longenecker, Carlos W. Moore, J. William Petty. 2001. *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kirana Jaya, Wihana. 2003. *Pengantar Ekonomi Industri Pendekatan Struktur, Perilaku dan Kinerja Pasar*. Yogyakarta :BPFE.
- Muhibin, Syah 2005. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Riyanto, Bambang.2005. *Dasar-dasar pembelajaran perusahaan*. Edisi Empat Yogyakarta : BPFE UGM.
- Simamora, Henry.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Suryana. 2001. *Kewirausahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Umar, Husein.1997. *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: Grammedia